DESTATIS
wissen. nutzen.

DIE LOHNLÜCKE – WIE WIRD SIE ERMITTELT UND WAS STECKT DAHINTER?

Forum Equal Pay Day

19. Dezember 2011, Nürnberg

Martin Beck

Statistisches Bundesamt

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Gliederung

- Messung der unbereinigten Lohnlücke
  (= Gender Pay Gap bzw. Verdienstunterschied)
- Istzustand: nationaler und internationaler Vergleich der der unbereinigten Lohnlücke
- Schätzung der bereinigten Lohnlücke
- Ursachen der Lohnlücke
- Maßnahmen und deren Erfolgschancen

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Messung der unbereinigten Lohnlücke

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und der Frauen

dividiert durch

den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Istzustand

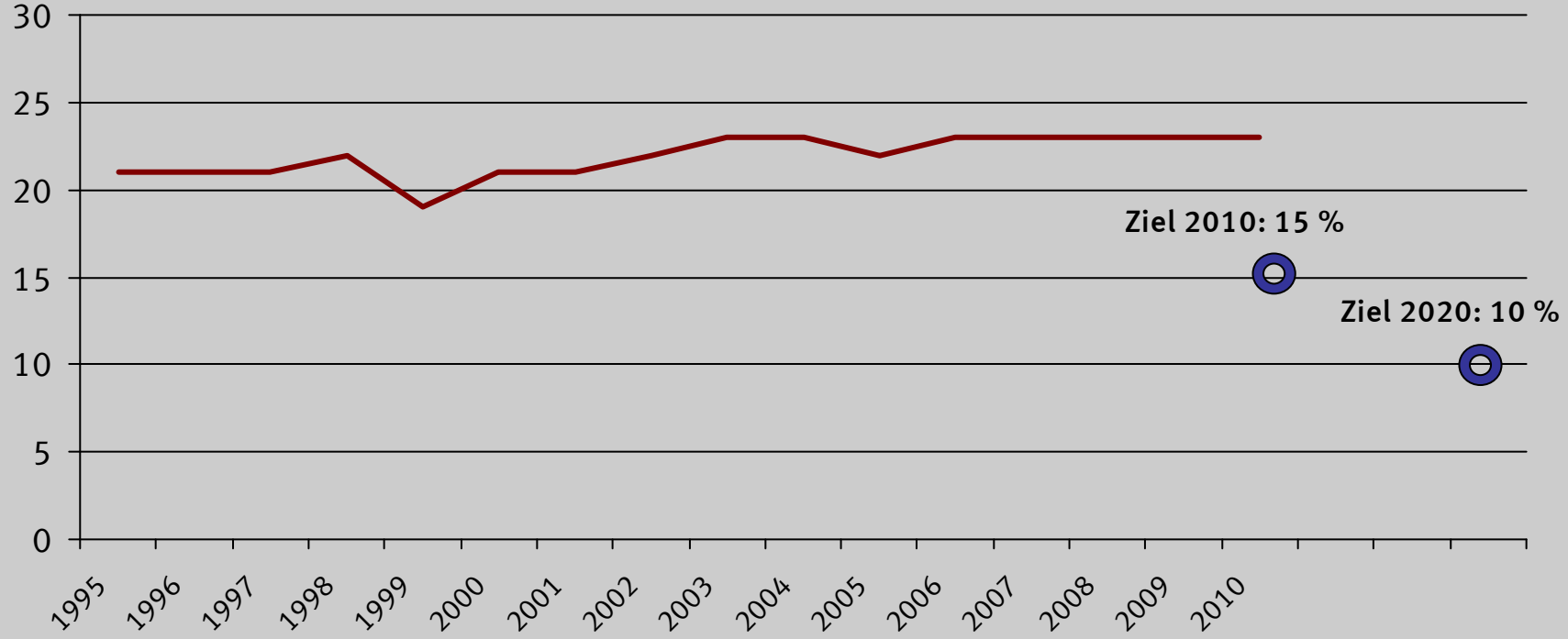
© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Unbereinigte Lohnlücke 2010:

23 %

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Entwicklung der unbereinigten Lohnlücke in Deutschland



Kaum Veränderungen in den letzten 15 Jahren!

Die Ziele der Bundesregierung sind ehrgeizig.

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

EU-Vergleich 2009:

EU-Durchschnitt: 17 %

Deutschland: Rang 24

Kaum Veränderungen in Europa

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Erstes Zwischenfazit:

Langsame/langfristige Veränderungsprozesse

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Schätzung der bereinigten Lohnlücke

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Ziele:

- Schätzung der Höhe der bereinigten Lohnlücke
- Identifizierung von Ursachen der Lohnlücke

Voraussetzungen:

- Theorie der Lohnfindung
- Statistisches Schätzmodell
- Adäquate Daten
- Maßstäbe für die Bewertung der Ergebnisse

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

	Statistisches Bundesamt	Institut der deutschen Wirtschaft (IW)
Datenquelle	Verdienststrukturerhebung 2006	Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) 2008
Auskunftspflicht	ja	nein
Befragte	Arbeitgeber	Beschäftigte
Stichprobengröße	3,1 Mio. Beschäftigte	ca. 9000 Beschäftigte
Statistisches Schätzmodell	Regressionsanalyse zur Schätzung von Lohnfunktionen; Oaxaca-Blinder-Dekomposition	Regressionsanalyse zur Schätzung von Lohnfunktionen; Oaxaca-Blinder-Dekomposition

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Regression: erklärende Variablen

- persönliche Merkmale
  - Ausbildungsabschluss
  - potenzielle Berufserfahrung
- arbeitsplatzbezogene Merkmale
  - Art des Arbeitsvertrags (befristet/unbefristet)
  - Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit)
  - Berufsgruppen
  - Branchen
  - Leistungsgruppen
  - Unternehmenszugehörigkeit
  - Unternehmensgröße
  - Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (ja/nein)
  - Tarifbindung (ja/nein)
  - Altersteilzeit (ja/nein)
  - Einfluss der öffentlichen Hand
  - Region (Ost-/Westwestdeutschland)
  - Ballungsraum (ja/nein)

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Ansatz

- Schätzung von Verdienstfunktionen für Männer und Frauen auf Basis einer ökonomischen Theorie der Lohnfindung
- Differenzbildung
- Zerlegung der Differenz in Ausstattungs- und Gruppeneffekt
  - Ausstattungseffekt: Für die Lohnfindung relevante Eigenschaften sind bei Frauen und Männern in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden. Dies „rechtfertigt“ Verdienstunterschiede.
    => „erklärter“ Anteil der unbereinigten Lohnlücke
  - Gruppeneffekt: Bei identischer Ausstattung von Männern und Frauen mit für die Lohnfindung relevanten Eigenschaften werden diese bei Frauen niedriger entlohnt. Hinweis auf Diskriminierung(?)
    => bereinigte Lohnlücke
    => „unerklärter“ Anteil der unbereinigten Lohnlücke

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Ergebnisse I

	Statistisches Bundesamt	Institut der deutschen Wirtschaft (IW)
Unbereinigte Lohnlücke	23 %	29 %
„Erklärter“ Anteil	15 %-Punkte	16 %-Punkte
Bereinigte Lohnlücke	8 %	13 %

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Exkurs: Logib-D und Statistik

- persönliche Merkmale
  - Ausbildungsabschluss
  - potenzielle Berufserfahrung
- arbeitsplatzbezogene Merkmale
  - Art des Arbeitsvertrags (befristet/unbefristet)
  - Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit)
  - Berufsgruppen
  - Branchen
  - Leistungsgruppen
  - Unternehmenszugehörigkeit
  - Unternehmensgröße
  - Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (ja/nein)
  - Tarifbindung (ja/nein)
  - Altersteilzeit (ja/nein)
  - Einfluss der öffentlichen Hand
  - Region (Ost-/Westwestdeutschland)
  - Ballungsraum (ja/nein)

Rot: explizit in Logib-D einbezogene Mekmale

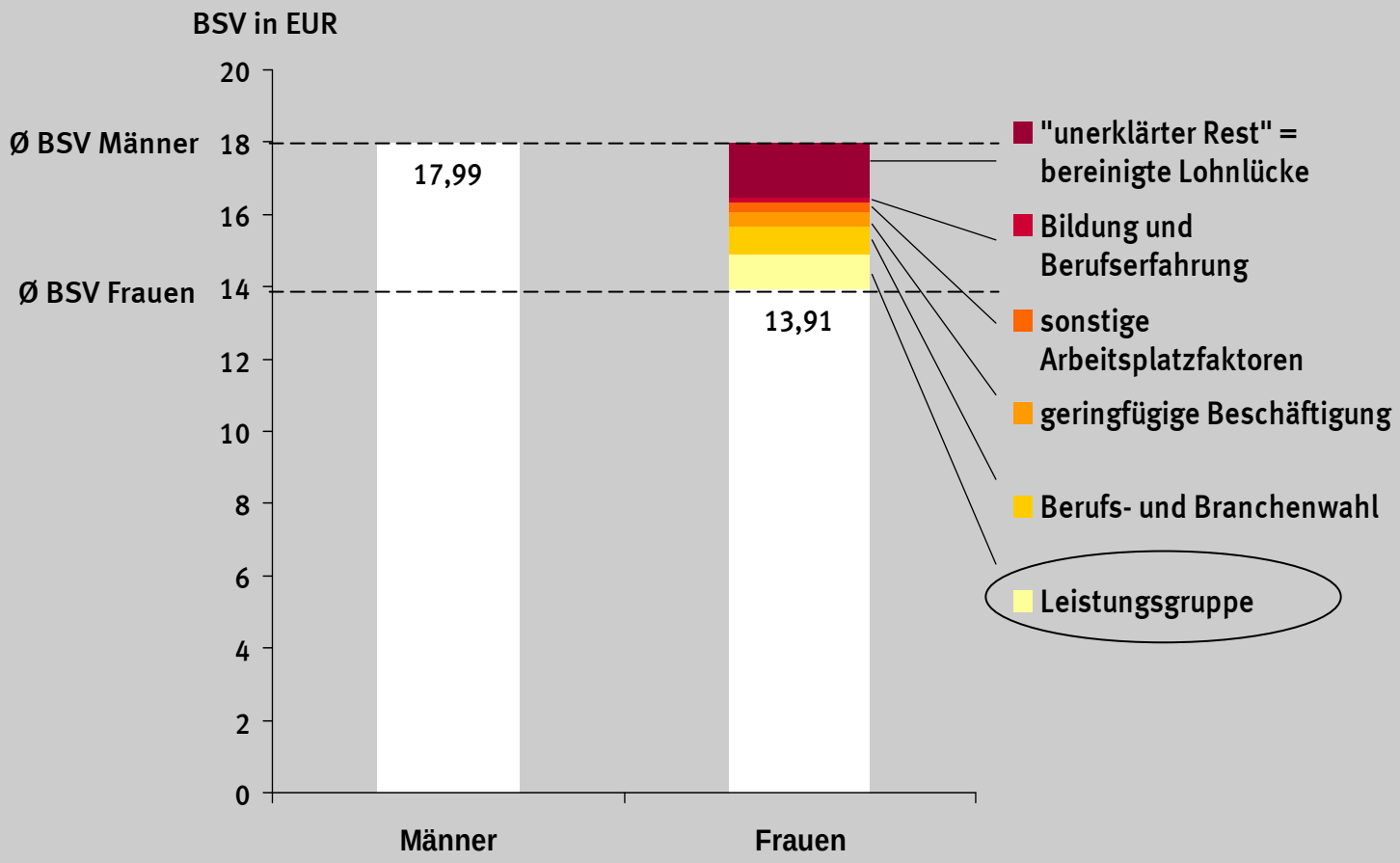
Grün: implizit in Logib-D einbezogene Merkmale, da in einzelnen Betrieben für alle Beschäftigten gleich

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Ursachen der Lohnlücke

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

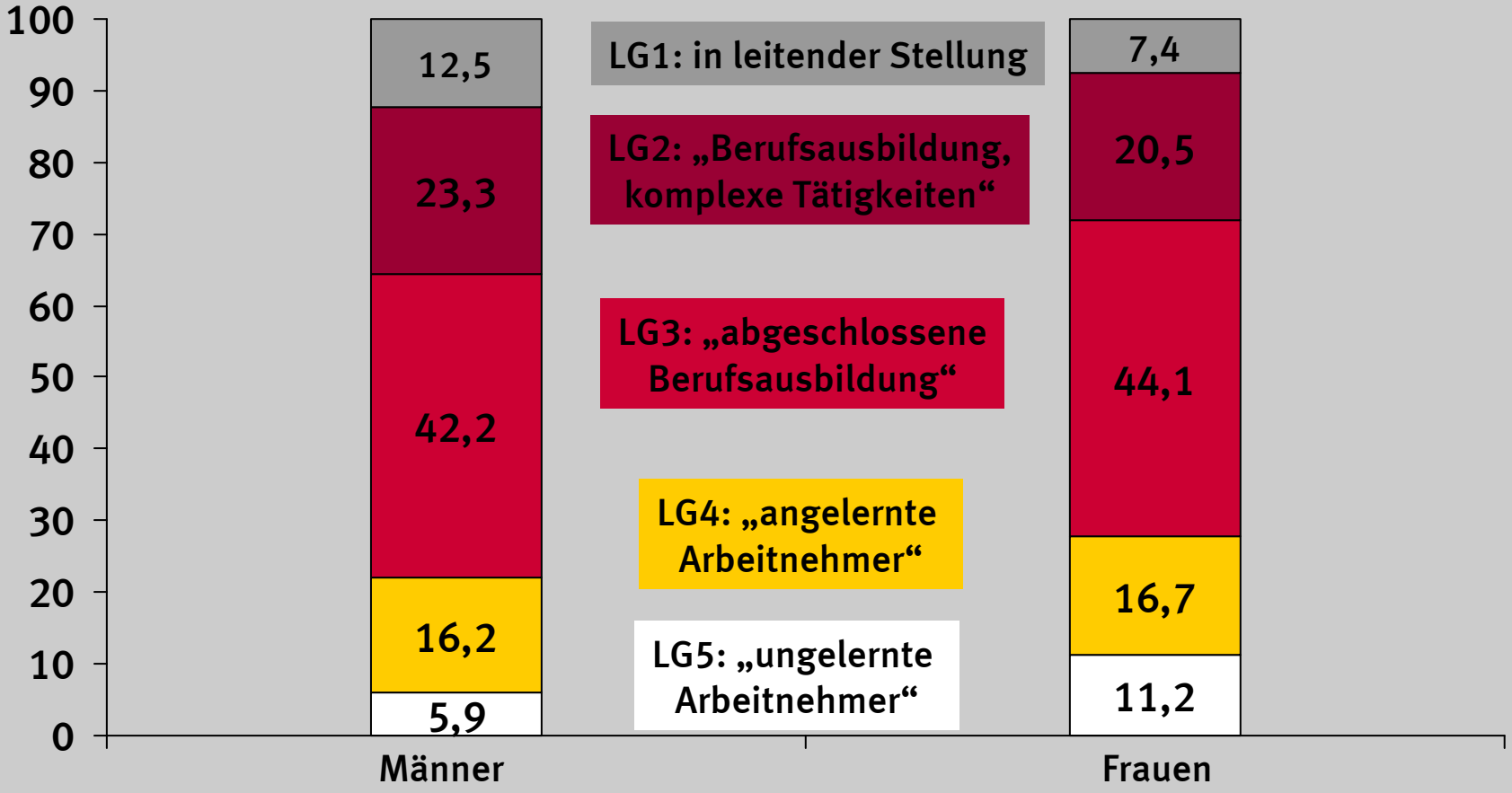
Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Ergebnisse II



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Strub et al. (2008)

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Frauen in höheren Positionen unterrepräsentiert



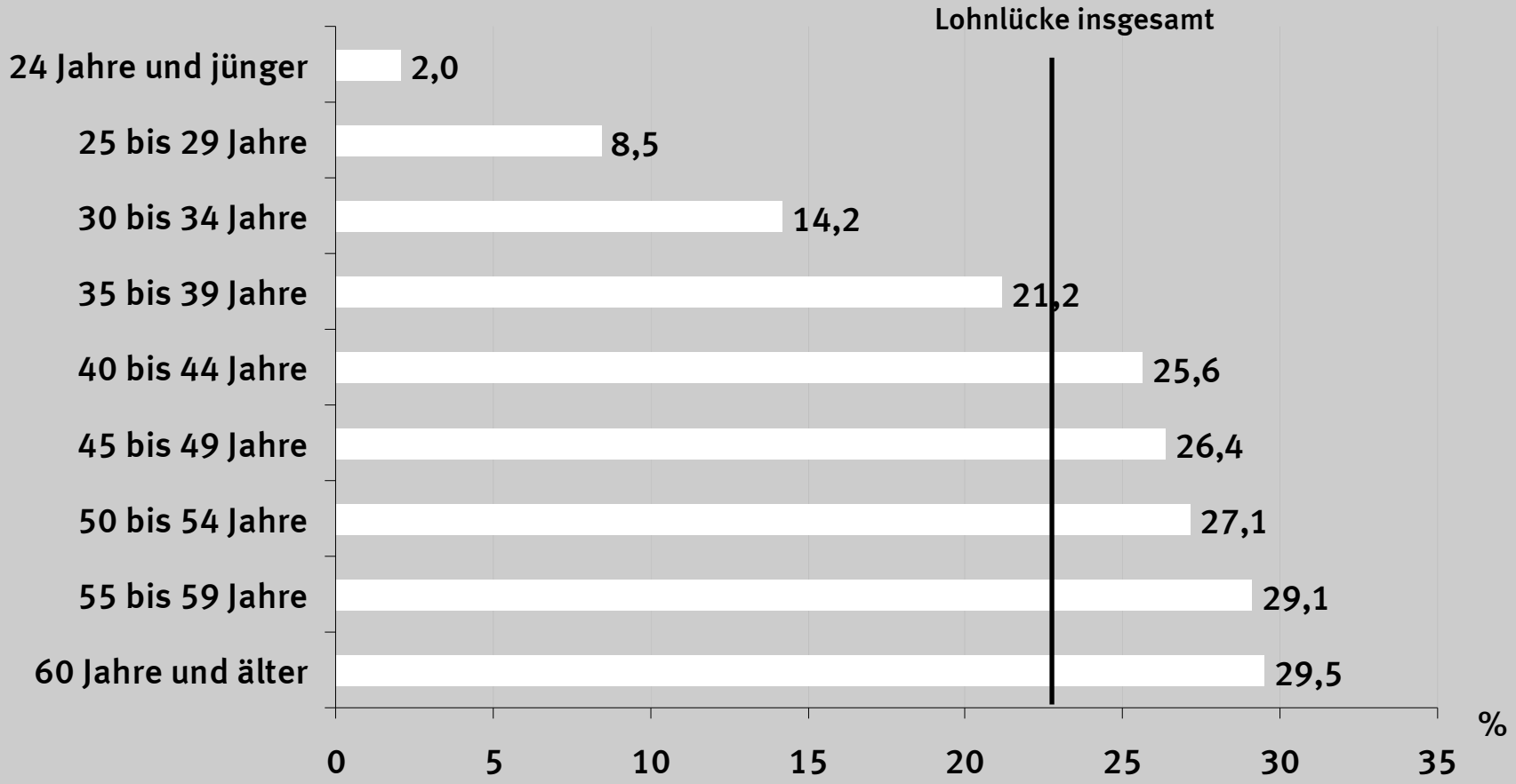
© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: fehlende Variablen

- Nicht alle die Lohnhöhe determinierenden Variablen konnten explizit in das Modell einbezogen werden. U.a. fehlen:
  - Erwerbsunterbrechungen, insbesondere wegen der Geburt eines Kindes
- Deren Effekt soll nachfolgend noch einmal aufgegriffen werden.

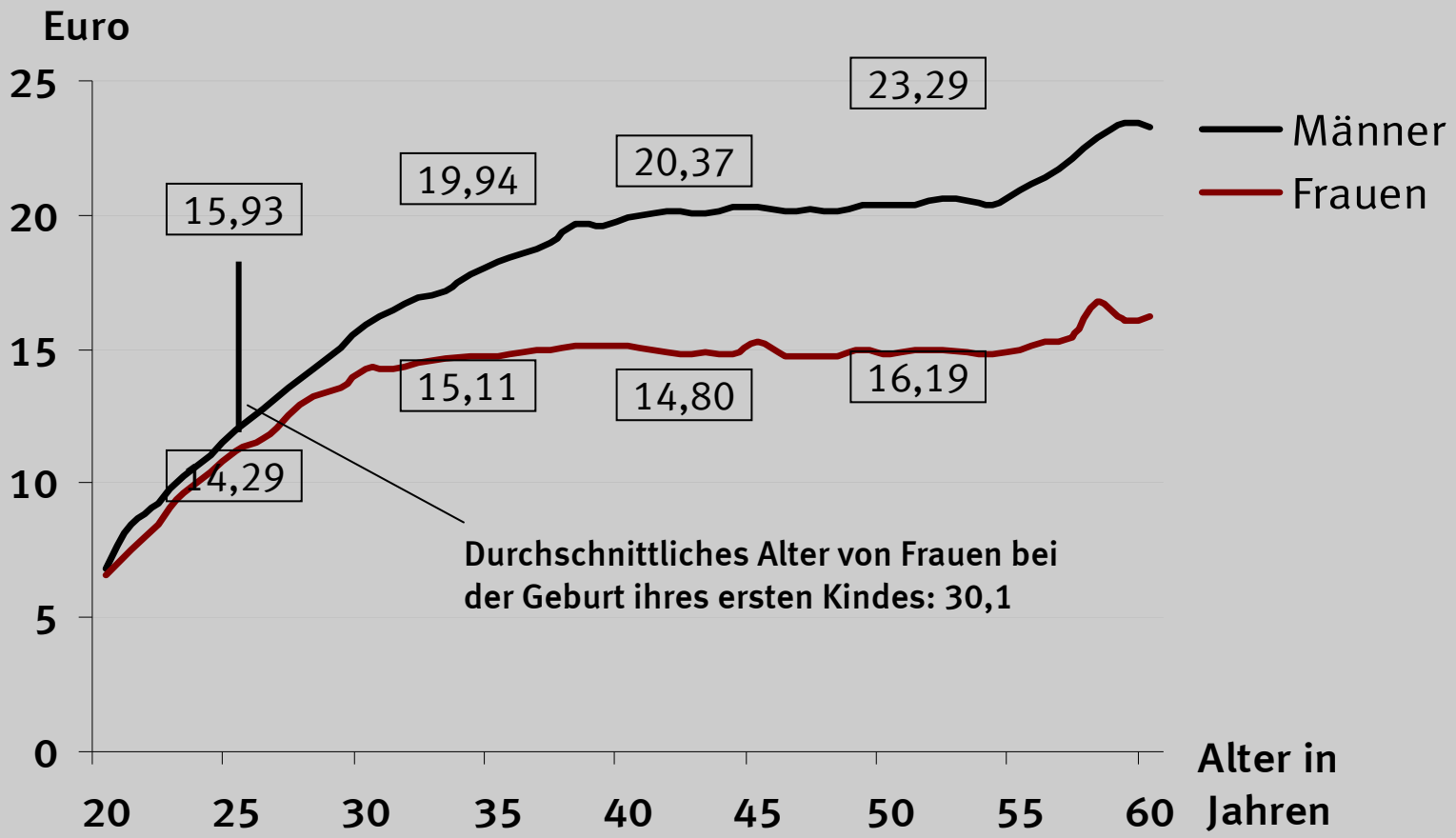
© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Unbereinigte Lohnlücke nach dem Alter



© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Geringe Steigerung des Stundenverdienstes von Frauen ab 30



© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Maßnahmen und deren Erfolgschancen

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Wie stark und schnell müssten Maßnahmen wirken?

Grobe Überschlagsrechnung I:
Unterschiedliche Verdienststeigerungen bei Männern und Frauen

- Zielsetzung für 2020: Lohnlücke soll sein
  - 10 % (Nachhaltigkeitsziel der Bundesregierung
  - 15 % („erklärter“ Teil der unbereinigten Lohnlücke)

- Die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste müssten jährlich um 1,6 %-Punkte (1,0%-Punkte) stärker steigen als die der Männer.

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Wie stark und schnell müssten Maßnahmen wirken?

Grobe Überschlagsrechnung II:
Ausschließlich demographische Effekte

- Annahmen zur Entwicklung bis 2020:
  - Die 25 % ältesten Beschäftigten mit einer unbereinigten Lohnlücke von knapp 30 % scheiden aus dem Erwerbsleben aus.
  - Für die verbleibenden 75 % der Beschäftigten ändert sich die unbereinigte Lohnlücke nicht.
  - Bei den 25 % neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Beschäftigen ist die unbereinigte Lohnlücke 0 %.
- Ergebnis: Die unbereinigte Lohnlücke läge 2020 bei 16 % .

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Ansatzpunkte für Maßnahmen

- Langfristige Veränderungsprozesse
- Schnelle Erfolge sind nicht zu erwarten
- Identifizierte Ansatzpunkte für (politische) Maßnahmen:
  - Leistungsgruppe
    => Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen
    => Frauenquoten?
  - Berufs- und Branchenwahl
  - Bildung (einschl. „Ausnutzung“ erworbener Qualifikationen)
  - Erwerbsunterbrechungen

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Warnung vor der Statistik

- Die Lohnlücke ist als Indikator nicht eindeutig.
- Sie sinkt auch dann, wenn z.B.
  - unterdurchschnittlich verdienende Frauen aus dem Arbeitsleben ausscheiden, z.B. wegen Arbeitslosigkeit.
  - unterdurchschnittlich verdienende Männer einen Arbeitsplatz finden, ohne das sich die Situation der Frauen verändert.
- Bei künftigen Veröffentlichungen zur Lohnlücke sollten daher die Datennutzer/innen immer die Ursachen einer Veränderung hinterfragen.

- Außerdem wichtig: Zuverlässigkeit der Stichprobe!
  - Stichprobenumfang
  - Adäquate Auswahl

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1

Martin Beck
Telefon: 0611 / 75 – 4460
E-Mail: martin.beck@destatis.de
http://www.destatis.de

Navigationshinweis:
Menüpunkt „Themen“
=› „Verdienste und Arbeitskosten“
=› „Verdienstunterschiede von Männern und Frauen“

© Statistisches Bundesamt, Gruppe E 1